

金沢衛生管理者研究会 Q&A

●メンタルヘルス対策及びストレスチェックの効果的な活用法について

Q. 若年者のメンタルヘルス不調対策とは

(お答えいただいた事業所の業種→電器器具部品製造業で中堅)

A.

【キーワード】

真の原因、セカンド・オピニオン、良きモデル(ロールモデル)の存在、

隠れた非定型発達(発達障がい)との合併症

(step1)

若年・中年問わず、メンタル不調に陥った“真の原因”を解決しなければ不調を脱することはできないと考え、当社では、まず、身体に問題がないかチェックを(検査)を促します。

現に、長年「双極性障がい」と診断され、欠勤・休職を繰り返し、眠剤を処方されていた社員にセカンドオピニオン入手として、大手の病院での受診を勧めました。

結果として、身体的な疾病が見つかり(その疾病がうつ症状を引き起こす場合があるとの診断)、まず、その治療から再スタートし、100%回復ではないものの、現在は欠勤・休職することがなくなりました。安易に、「うつ症状」「不安障がい」と診断され、不眠改善のための処方を受けているだけの診療は、“治療”ではないと感じます。

(step2)

メンタル不全は、結果的な“症状”であり、真の原因は、身体や環境、本人の特性に起因するところが多いと感じています。

身体は何らかの疾病、環境は職場におけるハラスメントや家庭環境、本人の特性は「非定型発達(発達障がい)」によるところが当社の事例で見られました。

最近特に、特性に起因するものが増加したように感じます。安易なラベリングはできませんが、当社の事例では入社後、実務経験を経て、新たな役割付与、昇格・昇進による調整業務の増加(特に対人関係)、異動となった場面で、メンタル不調になる事例が発生しています。モデルとなる良き先輩、上司がいれば、そのマネから入る方法がベターだと思いますが、日ごろからそれ(ロールモデルのマネ)を意識させておくことが予防に役立つと最近感じています。